

ชื่อวิทยานิพนธ์	การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม ในจังหวัดปัตตานี
ผู้เขียน	นายอิสมาแอ มูบิง
สาขาวิชา	การบริหารและการจัดการการศึกษาอิสลาม
ปีการศึกษา	2555

### บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสาเหตุที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง วิธีการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดปัตตานี และเปรียบเทียบความแตกต่างในวิธีการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหาร โรงเรียนจำแนกตามอายุ วุฒิทางการศึกษา ประสบการณ์ในตำแหน่งบริหาร และขนาดโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ผู้บริหาร และผู้จัดการ โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดปัตตานี จำนวน 102 คน ซึ่งได้มาโดยใช้วิธีสุ่มแบบอย่างง่าย (Simple random sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มี 4 ตอน โดยที่ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ .82 ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานการทดสอบค่าที และ สถิติการทดสอบค่าการวิเคราะห์ความแปรปรวน สำหรับข้อมูลเชิงคุณภาพผู้วิจัยทำการรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง

ผลการวิจัยพบว่า

1. สาเหตุของความขัดแย้งในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดปัตตานี พบว่า สาเหตุของความขัดแย้งอยู่ในอันดับแรก คือ องค์กรประกอบด้านบุคคล องค์กรประกอบด้านปฏิสัมพันธ์ และด้านสภาพขององค์กรเป็นอันดับสุดท้าย
2. วิธีการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดปัตตานี พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนเลือกใช้วิธีประนีประนอมในการจัดการความขัดแย้งเป็นอันดับแรก รองลงมาเป็น วิธีไกล่เกลี่ย วิธีร่วมมือ วิธีปรองดอง วิธีเผชิญหน้า วิธีบังคับ และวิธีหลีกเลี่ยง
3. เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างในวิธีการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดปัตตานี พบว่า ผู้บริหารเลือกใช้วิธีการจัดการความขัดแย้งไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายวิธีจำแนกตามอายุ พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทุกวิธี ยกเว้นวิธีไกล่เกลี่ย และวิธีประนีประนอม มีความแตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็น

รายวิธีจำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า ไม่แตกต่างกัน ยกเว้น วิธีปรองดอง แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4. ข้อเสนอแนะในการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดปัตตานีนั้น พบว่า 1) ด้านบุคคล คือ ผู้บริหารควรเป็นผู้นำในที่ประชุมของงานแต่ละฝ่าย พยายามเพื่อรับทราบและอธิบายปัญหาและพยายามให้มีทัศนคติที่สอดคล้องกัน 2) ด้านปฏิสัมพันธ์ คือ ควรจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสามัคคีในองค์กร สร้างจิตสำนึกให้ทำงานเพื่ออิสลามไม่ใช่เพื่อผลประโยชน์เน้นให้บุคลากรเข้าใจเป้าหมายขององค์กรเพื่อสร้างจิตสำนึกในการรักองค์กร กระจายงานให้แก่บุคลากรอย่างทั่วถึงและให้ความเป็นธรรม ยุติธรรมกับทุกฝ่าย สร้างขวัญและกำลังใจ และ 3) ด้านสภาพขององค์กร คือ องค์กรควรมีจุดยืนที่แน่นอน บุคลากรในองค์กรนั้นต้องมีจุดยืนเดียวกัน ยึดหลักความยุติธรรมโดยใช้หลักธรรมภิบาลในการบริหารงาน บันทึกข้อบกพร่องเพื่อพิจารณาแก้ไขต่อไป ยึดเข้มแข็งใสและสื่อสารให้ผู้อื่นเข้าใจ

Prince of Songkla University  
Pattani Campus

<b>Thesis Title</b>	Conflict Management Of Islamic Private School Administrators In Pattani Province
<b>Author</b>	Mr. Isama-ae Moobing
<b>Major Program</b>	Islamic Educational Administration and Management
<b>Academic Year</b>	2012

### ABSTRACT

The objectives of this study are to identify causes of conflicts and conflict management among the administrators of Islamic private schools in Pattani province; and to compare and contrast the conflict management methods employed by these administrators in according to age, academic qualification, administrative experience, and school size. 102 directors and managers of Islamic private schools in Pattani province were selected using simple random sampling technique. A combination of quantitative and qualitative methods was utilized in this study. Five-level scale questionnaire which consisted of 4 parts was used to collect quantitative data. Cronbach's Alpha test was employed to test internal consistency of the questionnaire. The results showed that the Cronbach's Alpha coefficient for the respondents groups was .82. Percentage, mean, standard deviation, t-test and ANOVA were employed as tools for analysis of the data obtained from survey-based questionnaire. Semi-structured interview was also used to collect qualitative data to support the quantitative data obtained from the survey.

The findings in this study show that:

1. The causes of conflicts in Islamic private schools in Pattani province could be classified into personal factors, interpersonal factors, and organizational factors, respectively.

2. The administrators employed the following methods for conflict resolutions: compromise, mediation, cooperation, reconciliation, confrontation, pressure and avoidance.

3. The findings further indicated that, in general, there were no differences in methods used by the administrators in conflict resolution. More specifically, there were no statistically significant differences in the use of conflict resolution methods among the respondents of the same age group, except for mediation and reconciliation. As for the school size, the findings showed no significant differences among these administrators, except the method of reconciliation, which was significant at 0.05 level of significance.

4. The following suggestions are made for conflict management among the administrators of Islamic private schools in Pattani province: 1) Personal aspect: the administrators should lead the functional meetings, discuss about the problems, and attempt to normalize team attitudes; 2) Interpersonal aspect: the administrators should organize team building programs, create Islamic work values, distribute tasks properly and fairly, and strengthen morale among staff; and 3) organizational aspect: organizations should provide clear policies and guidelines, follow the principles of good governance, take note of deficiencies and find the ways to rectify them, and have good manners and clear communication.

Prince of Songkla University  
Pattani Campus

موضوع البحث	التعامل مع النزاع لدى مدرء المدارس الإسلامية الأهلية في ولاية فطاني
الباحث	اسماعي مويينج
التخصص	الإدارة والاقتصاد في التربية الإسلامية
العام الجامعي	1433 هجرية

### مخلص البحث

يهدف هذا البحث إلى دراسة أسباب النزاع وكيفيات التعامل مع النزاع لدى مدرء المدارس الأهلية الإسلامية خاصة في ولاية فطاني. ومقارنة الاختلافات في كيفيات التعامل مع النزاعات لدى مديري المدارس من العمر والمؤهلات الدراسية والخبرات التدريسية وحجم المدرسة. والفئات المستهدفة الدراسية لهذا البحث مكونة من مدرء المدارس الإسلامية الأهلية بولاية فطاني بجملة 102 شخص. ويتم الحصول على هذا باستخدام نماذج عشوائية بسيطة (العينة العشوائية البسيطة) ، وكانت الأدوات المستخدمة لجمع البيانات حيث تعتمد على مقياس مكوّن من 5 درجات مقسمة إلى 4 أقسام، وقيمة الثقة المعتمدة على 0.082، وقد تم تحليل البيانات باستخدام إحصائية النسبة المئوية، والانحراف المعياري وتحليل التباين، ولجودة البيانات حيث جمعها الباحث من خلال المقابلات الشخصية.

أظهرت النتائج المستفادة من هذا البحث :

- (1) أسباب النزاع في المدارس الأهلية الدينية الإسلامية في ولاية فطاني هي سبب النزاع في المقام الأول حسب ترتيب العناصر التالية للموظفين أولاً، ثم عنصر التفاعل بين الموظفين، وأخيراً حالة للمنظمة .
- (2) طريقة لمعالجة مع النزاع لمدرء المدارس الدينية الإسلامية في ولاية فطاني، حيث استخدموا كيفية التعامل مع النزاع بصفة عامة كالطريقة الأولية وبالتالي طريقة التسوية والتعاون والمواجهة والإكراه والتباعد.
- (3) أما مقارنة الاختلافات في كيفية التعامل مع النزاع لمديري المدارس الدينية الإسلامية في ولاية فطاني حيث وجدوا طريقة مختارة للتعامل مع النزاع لا تختلف. وأما الطريقة باعتبار سن الموظفين تختلف في ذلك ماعدا طريقة في حسن التعامل وطريقة التسوية. وأما الطريقة باعتبار حجم المدارس

حيث وجدوا أنها لا تختلف تماماً ماعدا طريقة التوفيق بين الاختلافات حيث وجدوا فيها اختلافا بسيطا بمقدار ٠.٥ .

(٤) وأما الاقتراحات حول كفاءات التعامل مع النزاع لمديري المدارس الأهلية الإسلامية خاصة في ولاية فطاني (١) عنصر لشخصية الموظفين أن يكون المدير رئيساً ذا موقف ثابت لجميع الأطراف والاجتماعات والمناقشات وشرح المشكلات ومعالجتها للحصول على قرار ثابت (٢) عنصر التفاعل بين الموظفين هو خلق روح الوحدة والتعاون داخل المنظمة بإنشاء الأنشطة العلمية التي تقوي العلاقة الأخوية بين الموظفين والمدراء. ويخلص نيته في أداء أعماله الإدارية ويجعلها كأعمال الإسلامية التي تعود الفوائد على الموظفين لفهم أهداف المنظمة لخلق شعور من الحب والمودة. ويوزع الأعمال لتطوير الموظفين وإنصافهم بالتمسك بصفة العدل لجميع الأطراف وبناء الروح المعنوية . و (٣) في حالة للمنظمة هو ينبغي أن تكون المنظمة ذات موقف ثابت وكذلك نحو الموظفين أن يكونوا معهم في نفس الحالة حيث يتمسكون بالعدالة في أداء واجباتهم الإدارية في المؤسسة. ويحاسبون أنفسهم في كل ما تقدموا. ويقدمون الابتسام على وجه أصدقائهم العاملين ويتعاملونهم بحسن التعامل في المؤسسة.

Prince of Songkhla University  
Pattani Campus